A.J.I.D
Association des Jeunes pour l'innovation au Développement

En partenariat avec
AJEF et AMDS

PROGRAMME CONCERTE PLURI-ACTEURS
PCPA
CONGO

Plaidoyer en faveur de l'emploi et des stages des jeunes à Pointe-Noire

Agir pour l'emploi des jeunes à Pointe-Noire

Etat des lieux et pistes d'action

Ce document a été réalisé avec le soutien du PCPA Congo dont le chef de file est le CFSI et de l'Agence française de développement.
Les contenus de ce document relèvent de la seule responsabilité de l'AJID et ne peuvent en aucun cas être considérés comme reflétant la position de l'Agence Française de Développement ;

Avertissement

Les avis exprimés ici sont ceux des auteurs et ne représentent pas nécessairement la position du PCPA Congo ni celle des interlocuteurs que nous avons rencontrés à Pointe-Noire.

Remerciements

Les auteurs remercient la Cellule Exécutive du PCPA Congo, les acteurs de la société civile pour leurs suggestions.
Les deux volontaires de solidarité internationale, l'équipe d'AJID, les membres de l'AJEF et de l'AMDS CFSI pour leur implication.

Ce document s'appuie également sur de nombreux entretiens conduits à Pointe-Noire auprès d'acteurs institutionnels publics et privés, des élus ; nous les remercions très chaleureusement pour le temps qu'ils nous ont consacré.

Mots clés : chômage, emploi, formation professionnelle, insertion professionnelle, insertion sociale, jeune, marché du travail, politique de l'emploi.

Argumentaire

Pendant que la situation économique du Congo s'est fortement améliorée durant la dernière décennie, la situation sociale quand à elle ne s'est pas améliorée dans les mêmes proportions. Dans ce contexte l'insertion socio économique des jeunes se pose avec beaucoup d'acuité, ce, en dépit de ses immenses richesses naturelles.
Selon l'Enquête Congolaise auprès des Ménages (ECOM), au niveau de l'emploi, les jeunes constituent la catégorie sociale la plus frappée par le chômage.

En effet, l'enquête Congolaise auprès des Ménages (ECOM) estime que le taux de chômage pour cette couche de la population s'élève à 33,1% chez les jeunes de 15-29 ans et 11,1% chez les personnes de 30-49ans.

Taux de chômage au sens du BIT (%)

	15-29 ans	**30-49ans**	**50-64 ans**	**Ensemble 15-64 ans**	**Hommes**	**Femmes**	**Chômage élargi 15-64 ans**
Brazzaville	27,4	14,8	4	17,6	13,5	20,5	28,6
Pointe-Noire	21	9,1	9,3	13,4	11,5	15,8	32,1
Urbain Congo	25	12,7	5,4	16,1	13,9	18,3	26,6

Cependant, les actions et le volontarisme des pouvoirs publics n'est pas encore à la hauteur des défis à relever. Et pourtant le Congo est signataire d'un certain nombre d'engagements internationaux en faveur de l'emploi :

- Pacte mondial en faveur du travail décent promu par l'OIT en 2009 (Organisation Internationale du Travail (OIT), pacte qui vise la promotion du travail décent.
- Charte africaine de la jeunesse qui stipule dans le chapitre 15, article 1 : Tout jeune a droit à un emploi rémunérateur.

Le Président de la République dans son programme de gouvernement « le chemin d'avenir » dans le volet emploi dit ce ci « *Au-delà de toutes ces actions, l'Etat fera évoluer la législation sur l'emploi de sorte que toutes les entreprises installées ou qui s'installent au Congo auront l'obligation d'employer prioritairement et quasi- exclusivement les Congolais demandeurs d'emploi.* » (***extrait du chemin d'avenir, programme du gouvernement***)

L'article 24 de la constitution du 20 janvier 2002 stipule que « l'Etat reconnait, à tous les citoyens, le droit au travail et doit créer les conditions qui rendent effective la jouissance de ce droit ». (Constitution de la république).
Préoccupée par l'amélioration des conditions de vie des populations en général et des jeunes en particulier, l'AJID, en collaboration avec AMDS et A.J.E.F, a entrepris une étude dans le secteur du grand marché sur une centaine des boutiques et magasins, dans le but de connaitre la situation de l'emploi dans ce secteur.
L'analyse quantitative du marché de travail à Pointe-Noire révèle l'existence d'un chômage non négligeable contre lequel l'accumulation du capital humain ne peut faire un rempart surtout parmi les jeunes.

La somme de tous ces problèmes c'est le chômage des jeunes qui ne fait qu'augmenter.

Pour résoudre ce problème, AJID et ses partenaires vont, à travers ce plaidoyer, mener des actions pour persuader et convaincre les acteurs publics et privés à adopter une stratégie départementale de l'emploi et des stages des jeunes par la mise ne place d'une délibération entérinée par un décret préfectoral. Puis un réseau sera mis en place à travers des alliances avec d'autres personnes morales et physiques pour le suivi de l'application de ce décret.
Pour argumenter ce plaidoyer est un diagnostic a été mené à Pointe-Noire en septembre – octobre 2012 et en Février –Mars-Avril 2013.

L'objectif général du diagnostic est de contribuer à l'amélioration de la connaissance des conditions et des contraintes qui entravent l'accès des jeunes à l'emploi et aux stages à Pointe-Noire.
Plus spécifiquement, il s'agit d'analyser la place de l'intégration socio-économique des jeunes diplômés dans la stratégie de réduction de la pauvreté dans son volet dédié à l'emploi, d'identifier les contraintes de l'insertion

socioprofessionnelle des jeunes et de formuler des recommandations à l'endroit des décideurs.

L'investigation s'intéresse aux groupes suivants : les jeunes diplômés en quête d'un emploi ; les autorités des Directions Départementales, de la Préfecture, du conseil municipal et départemental, la Chambre de Commerce, les syndicats (Unicongo, USDK), les Associations professionnelles, les chefs d'entreprises, les élus.
Les données nécessaires à cette analyse ont recueillies d'une part, par la recherche documentaire et d'autre part, à travers des entretiens et des interviews directes par une enquête légère au moyen d'un questionnaire structuré auprès des populations cibles.

Les principaux groupes de variables sont constitués ainsi qu'il suit : Caractéristiques sociodémographiques des jeunes diplômés demandeurs d'emplois (des jeunes éloignés du monde du travail et de l'entreprise), l'avis des promoteurs des centres de formation, l'avis des entreprises, l'avis des pouvoirs publics.

L'analyse permettra de proposer des recommandations et des pistes d'action à l'endroit des décideurs locaux et nationaux pour réaliser le plaidoyer auprès des partenaires au développement et de la communauté financière internationale, en vue d'obtenir des fonds nécessaires pour résorber le chômage des jeunes diplômés au Congo.

Les difficultés rencontrées dans la réalisation de ce travail portent essentiellement sur la disponibilité de l'offre statistique, car l'information statistique n'est pas centralisée par manque d'enquêtes standards et de moyens logistiques et par un déficit d'organisation. L'absence d'un système informatisé à l'ONEMO.

Point de vue des jeunes

DES JEUNES ELOIGNES DU MONDE DU TRAVAIL ET DE L'ENTREPRISE

L'absence d'information et la méconnaissance des métiers

Le manque ou l'absence totale d'information sur les secteurs d'activités, les métiers et l'offre de formation par filière est l'une des difficultés rencontrées par les jeunes. Ils ignorent les possibilités éventuelles de formation, surtout lorsque qu'ils sont sortis du système scolaire.
Dans ce contexte, il semble indispensable de créer des lieux offrant une information et une documentation sur les métiers, les filières de formation, les organismes de formation dans le pays mais aussi de développer des méthodes et des outils (ateliers de découverte des métiers, stages pratiques) permettant une approche concrète des secteurs d'activités.

L'absence de réseaux relationnels et la difficulté à trouver des stages pour les jeunes défavorisés

La plupart des jeunes expriment leur souhait de réaliser un stage, conscients que celui-ci permet de mettre en pratique les cours et de faire reconnaître leur

savoir-faire. C'est une notion utilisée non seulement par les jeunes diplômés mais aussi par ceux qui ont un faible niveau de scolarisation.
Beaucoup ont conscience qu'effectuer des stages pratiques est souvent un moyen important d'entrer dans le monde du travail, de valoriser ses connaissances théoriques et d'enrichir son CV.

Par ailleurs, lorsqu'un jeune parvient à entrer en formation professionnelle, il n'est pas suivi pendant son cursus et n'est pas accompagné non plus à la sortie de sa formation. L'absence d'accompagnement post-formation est un problème que l'ensemble de nos interlocuteurs souligne.
Aucun travail n'est réalisé avec le jeune sur une poursuite de la formation, une réorientation éventuelle, l'accès à l'emploi ou à la création d'entreprise.

La difficulté de s'insérer professionnellement et d'accéder à l'autonomie financière

Pour les jeunes peu ou pas du tout qualifiés, et en particulier pour les jeunes filles, les opportunités d'accès à l'emploi durable sont très faibles.
Certains jeunes ont plus de chances en obtenant la possibilité de vendre des cartes téléphoniques dans la rue, activité « en vogue » depuis l'explosion des téléphones portables et qui semble assez lucrative (le jeune perçoit entre 3 % et 5 % du montant de la carte vendue).

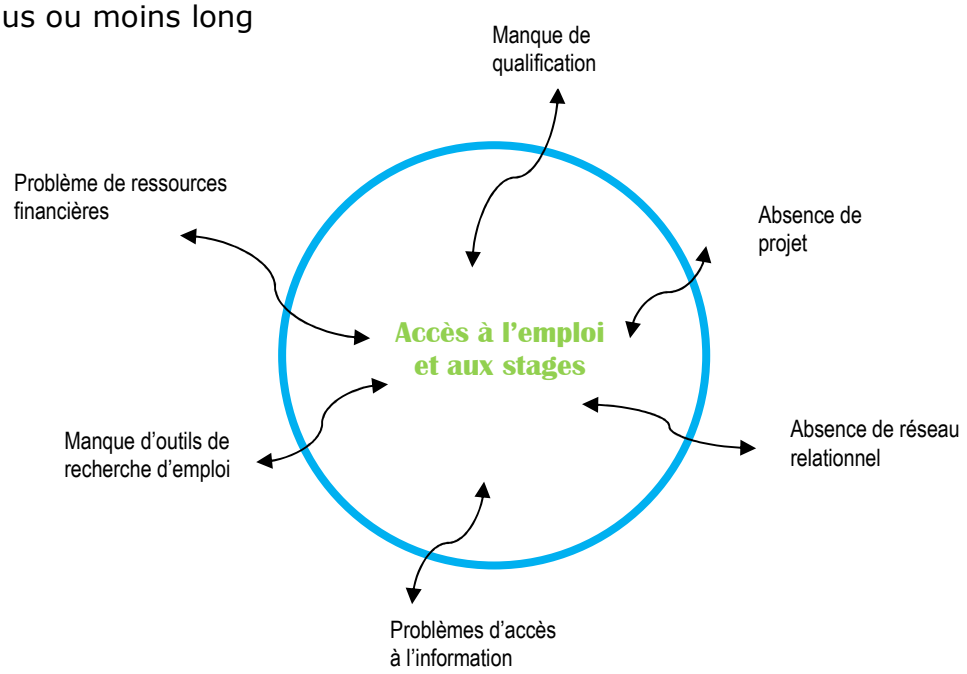
Des difficultés sociales, financières et de mobilité

Beaucoup de jeunes connaissent une précarité financière importante. La pauvreté ou les difficultés familiales sont souvent à l'origine de leur rupture scolaire. Sans accès à l'information, sans moyen de transport (mobylette ou vélo) et sans pouvoir se payer le taxi, ils n'ont pas non plus eu la possibilité d'accéder aux opportunités éventuelles de formation professionnelle ou d'emploi.

Des difficultés multiples et qui interagissent entre elles

Les difficultés que nous avons évoquées plus haut et dont parlent les jeunes au cours des entretiens mettent en évidence l'existence des interactions qui existent entre les différentes problématiques.
Interactions, car on ne sait pas toujours quelle difficulté est cause ou conséquence des autres difficultés.
L'absence de compétences freine l'accès à l'emploi - Les niveaux très faibles de qualification sont le résultat des difficultés à accéder à la formation - L'absence d'emploi et donc de revenus entraîne une impossibilité d'accéder à la formation, souvent coûteuse - Le coût des transports est aussi un frein à l'entrée en emploi ou même en stage - Le manque d'accès à l'information limite les possibilités d'intégration dans des formations -L'absence de réseaux relationnels restreint les opportunités d'insertion - Les difficultés financières et les problèmes de famille engendrent des ruptures de scolarité ou de formation, etc

Pour accéder à l'emploi et à l'autonomie, un jeune a besoin de mobiliser différents types de ressources, auxquelles il a plus ou moins accès.
Les contraintes se renforcent l'une l'autre, constituant un véritable cercle vicieux. Souvent, l'absence d'une ressource donnée constitue un blocage et empêche le jeune de valoriser celles dont il dispose. Lever ce blocage peut lui permettre de franchir la barrière et d'engager un parcours d'insertion, qui ne sera pas linéaire et sera plus ou moins long


Manque de qualification
Problème de ressources financières
Absence de projet
Accès à l'emploi et aux stages
Manque d'outils de recherche d'emploi
Absence de réseau relationnel
Problèmes d'accès à l'information

Point de vue des pouvoirs publics

L'Etat par ses différents programmes n'est pas resté inactif

L'Etat n'est pas resté inactif face à l'ampleur et la profondeur du chômage. Des dispositifs pour en freiner la tendance non souhaitée ont été mis en œuvre avec plus ou moins de réussite.
Depuis l'accession du Congo à l'indépendance, il n'y a pas eu de politique toute entière consacrée à l'emploi des jeunes ; il y a eu en revanche des volets emploi dans la plupart des programmes de développement économique et social qui ont été mis en œuvre dans le pays.

Caractéristiques du marché du travail
Avant d'aborder les différentes caractéristiques du marché du travail, ses dysfonctionnements et limites, il est important, afin de mieux cerner la valeur du produit échangé, de revisiter le système et les institutions de formation.

L'inadéquation formation - besoins du marché du travail
La République du Congo est considérée comme l'un des pays les plus scolarisés de l'Afrique subsaharienne. Malheureusement, on observe sur le terrain une inadéquation entre les dynamiques éducatives et les dynamiques de l'emploi, qui se traduit par une offre de formation en déphasage avec l'offre d'emploi.

L'insuffisance des structures de l'enseignement technique et professionnel ainsi que la modicité des moyens mobilisés pour la formation professionnelle et l'apprentissage sont à l'origine de la pénurie des travailleurs qualifiés dans le pays.
De même, les centres de formation professionnelle ne sont que rarement à la hauteur des besoins réels du marché du travail. L'accent mis sur les structures d'enseignement général plutôt que sur celles de l'enseignement technique et professionnel continue à peser sur l'héritage de la colonisation

Ce déséquilibre entre l'offre et la demande de formation et surtout le manque de formation d'agents de maitrise et d'ouvriers qualifiés peut cependant être corrigé par une meilleure connaissance du marché en procédant au recensement de toutes les structures , à l'élaboration d'une cartographie des métiers, à une prise en compte de l'évolution des besoins de formation et à l'établissement de synergie entre l'éducation nationale et la formation professionnelle.

Création de l'Office National de l'Emploi et de la Main d'œuvre

L'ONEMO, créé par la loi 022 du 17/09/1988, est en outre chargé d'assurer l'employabilité et l'amélioration des compétences de sa population cible, de maintenir la coopération entre tous les organismes s'occupant de formation technique et professionnelle et de donner toutes les informations utiles sur les possibilités de formation pour chaque profession.
Pour des raisons financières et matérielles, l'ONEMO ne remplit pas toujours correctement sa mission à Pointe-Noire. Il est à noter également que plusieurs filières et des branches d'activités modernes ne figurent pas dans ses programmes, d'où la nécessité de créer une synergie entre l'ONEMO et les structures publiques et privées chargées de la formation et du placement des populations cible.
Cela nous conduit directement à aborder un autre frein à l'emploi des jeunes : les entreprises déconsidèrent l'ONEMO et passent désormais par des voies de recrutement parallèles.

Le PED une initiative novatrice à renouveler
Le Programme Emploi Diplômé (PED) (2009-2011)
Ce Programme qui vise l''insertion professionnelle des jeunes diplômés en stage pré-emploi dans les entreprises, poursuit les objectifs suivants:
- faire acquérir aux stagiaires une expérience pratique dans les métiers de l'entreprise ;
- faire qualifier les diplômés de l'enseignement général afin de faciliter leur insertion professionnelle ;
- apporter à l'entreprise des ressources humaines peu onéreuses et de haut niveau ;
- maximiser les chances d'employabilité des jeunes ;
- préparer les jeunes à l'emploi prévisionnel.

Le Programme Emploi Diplômé (PED) concerne les jeunes diplômés sans emploi de nationalité congolaise inscrits à l'ONEMO, dont l'âge varie entre 18 et 35. Le projet supporté par ce programme est d'une durée de douze (12) mois non renouvelables. L'indemnité de stage allouée aux jeunes est supportée pour 50% par l'ONEMO et 50% par l'entreprise.

Six (06) départements sur onze (11) ont été couverts par le PED avec l'insertion de 934 stagiaires dans les entreprises. Le nombre des jeunes recrutés après le stage est de 178 soit un pourcentage de 19 % seulement.

A la Chambre du Commerce, l'esprit pratique de nos interlocuteurs les conduits directement à décrier l'inadéquation entre l'offre de formation et les besoins de main d'œuvre actuels, remettant en cause les centres de formation professionnelle. La qualité de l'enseignement et l'ingénierie de formation ne sont pas à la hauteur des exigences du marché du travail.

En ce qui concerne l'accès aux emplois publics, deux écueil sont relevés : le recrutement n'est plus assuré par voie de concours et de nombreux postes sont occupés par des temporaires. A la Mairie, on nous confie qu'un plan de recrutement est prêt mais le Ministère de la Décentralisation n'a pas encore donné son aval, ni débloqué les fonds en conséquence.

Point de vue des Centres de Formation

Les Centres de Formation déplorent la difficulté à travailler en partenariat avec les services de l'Etat tant pour l'agrément, que pour la reconnaissance des diplômes délivrés (« Rien que pour faire venir un inspecteur, il faut payer cher » me dit-on). Pour les centres de formation, ce manque de reconnaissance constitue un réel frein au moment de la mise en stage des élèves.

Certains centres de formation, conscient de l'importance de l'aspect pratique de l'enseignement et de la connaissance du monde de l'entreprise ont dû salarier une personne à temps plein pour les relations entreprises, la mise en stage et leur suivi. En effet, c'est surtout le réseau relationnel personnel qui compte pour entrer en stage dans les entreprises. Certains des meilleurs élèves chôment encore 2 ou 3 ans après l'obtention de leur diplôme alors que d'autres, grâce à leurs connaissances personnelles ont moins de difficulté, même quand leurs connaissances techniques étaient moins bonnes.

Enfin, à l'endroit des entreprises, les Centres de Formations regrettent qu'une réelle politique d'entreprise ne soit pas toujours mise en place pour l'accueil et le suivi des stages.

En conclusion de cette partie, on peut dire que l'offre de formation s'est développée à Pointe-Noire ces dernières années, mais reste très insuffisante compte tenu des besoins. Elle n'est pas encore non plus suffisamment adaptée aux besoins des entreprises ni toujours tournée vers les secteurs qui recrutent. En outre, cette offre est quasi inaccessible aux jeunes ayant quitté très tôt le système éducatif.

Enfin, il n'existe pas de dispositifs d'information sur l'offre de formation et d'orientation permettant aux jeunes de travailler sur leur choix de métier et leur besoins en qualification.

Les limites de l'offre de formation professionnelle à Pointe-Noire

Une offre encore récente et insuffisamment adaptée aux besoins des employeurs
Un système de formation ou d'apprentissage par alternance très peu développé

Point de vue des Entreprises

Le jeune en quête d'un stage ou demandeur d'emploi se retrouve habituellement dans un cercle vicieux. La combinaison de plusieurs facteurs explique cette difficulté voire dans certains cas une quasi-impossibilité à trouver un poste au sein d'une entreprise. Chaque interlocuteur suivant son positionnement vous donnera un avis spécifique sur les raisons qui expliquent ces obstacles.

Le principal souci d'un Chef d'entreprise dans une logique d'économie libérale est la sauvegarde de son outil de production au moindre coût pour croire et en dégager un profit maximal. Pour ce faire, il a besoin de disposer d'un appareil technique de qualité et s'entourer de collaborateurs bien formés, qualifiés pour utiliser au mieux ce potentiel.

L'attitude des employeurs de Pointe-Noire, tout au moins celle des principales sociétés de la place réunies au sein d'UNICONGO est principalement la méfiance à plusieurs titres pour expliquer leurs réticences à embaucher nos, jeunes, vos enfants, frères ou amis.

- <u>A l'égard de la formation initiale d'abord :</u>

  Pendant que les métiers et les qualifications ont évolué, l'école continue à former comme si nous étions encore à l'époque des indépendances. Une offre de formation orientée beaucoup plus vers les carrières administratives. Rajouter à cela un système éducatif structurellement en crise qui déverse de fait une génération de jeunes insuffisamment formés donc pas employables par les entreprises.

- <u>Méfiance vis-à-vis des centres de formation professionnelle :</u>

  Inadéquation entre la formation dispensée par ces centres et les besoins réels des entreprises. Les employeurs considèrent la majeure partie de ces centres (90 % pour Pointe-Noire selon la chambre consulaire) comme se souciant plus des finances que de leur ingénierie de formation ou de leur équipement

pédagogique. Ce qui a encore une fois pour conséquence de mettre sur le marché de l'emploi des jeunes certes diplômés mais ne disposant pas de compétences pratiques suffisantes pour être efficaces sur le terrain.

- Ce déficit de « capacity building » (renforcement des capacités) comme l'avait présenté l'ancien président congolais P. Lissouba constitue aussi pour les DRH un frein à l'accueil des stagiaires en entreprises. La plupart des stagiaires que nous recevons disent-ils accusent des lacunes qu'il faut surmonter au lieu du stage, ce qui suppose un suivi permanent. Or, en général, les entreprises ne disposent pas de programmes ni du personnel (Tuteurs) pour assurer l'encadrement des stagiaires.

- Toujours concernant l'accueil des stagiaires, ils considèrent que la réception régulière de ceux-ci dans une entreprise et leur rémunération supposent la création de nouveaux postes budgétaires et le paiement mensuel de primes de stages qui apparaissent comme des salaires.

- Rémunération des stagiaires qui un trait d'union pour évoquer la méfiance des patrons à l'égard cette fois-ci de l'administration, incapable de respecter les conventions établies pour faciliter l'emploi des jeunes. Le dispositif PED (Programme Emploi Diplômés) pensé pour permettre aux diplômés à partir de Bac + 2 d'acquérir une précieuse expérience professionnelle et qui a fait long feu en est l'illustration. La contrepartie qui devait être payée par l'ONEMO n'est pas financée et le PED est en sommeil depuis près de 2 ans.

- Méfiance enfin compte tenu de la défaillance du dispositif d'accompagnement des jeunes demandeurs de stages ou d'emploi. Le pôle emploi ONEMO censé selon la loi 022 organiser des tests de qualification professionnelle envoie des candidats dont le profil et les compétences encore une fois sont loin de leurs attentes. In fine, l'ONEMO est discrédité comme interlocuteur, les entreprises développant leurs réseaux propres plus ou moins transparents. Ce qui exclu les jeunes qui ne disposent pas d'un réseau relationnel conséquent, ce que les nigériens nomment PAC (Parents-Amis-Camarades).

  Voilà exposé le résultat de nos entretiens sur ces freins au travers du prisme des recruteurs.

Les problèmes identifiés

Le diagnostic de la problématique d'accès à de l'emploi aux stages nous renseigne sur les limites et les obstacles du marché du travail et de l'emploi à Pointe-Noire. Ils sont davantage structurels que conjoncturels, notamment :

- L'inexistence d'une politique communale de l'emploi des jeunes à Pointe-Noire, pendant que la décentralisation donne la possibilité aux collectivités locales d'élaborer des politiques au niveau local.
- Accès limité des jeunes au marché du travail ;
- la méconnaissance par les acteurs du programme national ; dont l'élaboration est encore récente ;
- l'inadéquation entre formation et emploi
- Difficulté pour les centres de formation professionnelle à placer les étudiants en stage) ;
- une Fonction Publique de carrière au lieu d'être une « Fonction Publique d'emploi ».
- Manque de centre de formation professionnelle de cadres (ingénieurs) dans le domaine du bois, des mines.
- Les Centres de formation délivrent des diplômes non reconnus par l'Etat.
- La taxe d'apprentissage collectée n'est redistribuée ni à l'ONEMO.
- Manque d'équipement pédagogique et de formateurs bien formés dans les Centres de formation professionnelle.
- L'absence de dispositif d'accompagnement municipal d'aide à la formation pour les jeunes.
- L'absence d'observation des métiers
- PED en veille depuis 2 ans du fait de l'absence de fonds versés par l'Etat. Ce programme devait s'adresser au titulaire d'un BAC+2 minimum ; d'où discrédit de l'ONEMO vis-à-vis des entreprises.
- Pas de nouvelle convention établie entre l'ONEMO et les employeurs pour l'accès au stage.
- Manque de dispositif d'accompagnement et de soutien aux demandeurs d'emploi.
- Casser le cercle vicieux des freins à l'insertion

RECOMMANDATIONS

Agir sur les causes structurelles du chômage des jeunes

- S'inscrire dans une stratégie locale de croissance et de compétitivité pourvoyeuse d'emploi
- Renforcer l'accès à la formation et élever le niveau de qualification
- Elaborer et mettre en œuvre un programme départemental pour l'insertion et l'emploi des jeunes ;
- Elaborer un plan communal/départemental pour l'insertion des jeunes

Assurer une meilleure transition entre le système éducatif et l'emploi

- Créer/Renforcer les dispositifs d'orientation et les liens entre le système éducatif et le monde du travail ;
- Développer et améliorer les formations en alternance ;
- Généraliser les stages et améliorer leur réglementation

Faire de l'accès à l'emploi des jeunes les moins qualifiés une priorité

- Développer les dispositifs de « deuxième chance » ;
- Mobiliser le secteur de l'insertion par l'activité économique ;

Améliorer le fonctionnement du marché du travail

- Réduire la segmentation du marché du travail
- Faire de l'emploi des jeunes un thème régulier du dialogue social
- Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes par l'entrepreneuriat

Améliorer l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi

- Améliorer l'accompagnement des jeunes par les dispositifs
- Renforcer les capacités de l'ONEMO
- Renforcer la protection sociale pour les jeunes actifs dans le département
- Créer et institutionnaliser des dispositifs d'accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes

PISTES D'ACTION N°1

Créer et institutionnaliser des dispositifs d'accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes

L'expérimentation d'un dispositif d'appui à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes à Pointe-Noire

L'Association des Jeunes pour l'Innovation au Développement (AJID), en partenariat avec la Direction Départementale de la Jeunesse de Pointe-Noire, a lancé avec le soutien du PCPA Congo dont le chef de file est le CFSI et de l'Agence française de développement, dès le mois d'octobre de l'année 2011, ses premières actions en matière d'accueil, d'accompagnement et de formation des jeunes. Au 31 Décembre 2012 , près de 500 jeunes avaient été reçus et identifiés, dont 21 % de femmes. Le principe était celui de l'accès libre au centre, implanté sur l'avenue de l'Indépendance, quartier Mpaka, arrêt maternité dans le 6ème arrondissement Ngoyo.

Cette première phase a permis de mieux connaître la situation des jeunes, d'appréhender la diversité des profils et de mieux évaluer leurs besoins. Le constat a été que l'accès à l'emploi des jeunes et, en particulier, de ceux qui n'ont aucune formation, demandait un travail plus global et personnalisé d'accompagnement, incluant des fonctions d'écoute, d'information, de découverte des métiers et d'orientation professionnelle, de préparation à la recherche d'emploi, de médiation, de mise en relation avec des employeurs ou des centres de formation.

Le Centre de ressources « Ô Mbongui des jeunes »

Toujours, dans le domaine d'accompagnement l'AJID a mis en place , en partenariat avec l'association YIDIKA, village créatif (association française) en élargissant les activités.

Un espace d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des jeunes

Ainsi, pour développer la fonction d'accompagnement global des jeunes et de structurer le centre en espaces distincts mais articulés entre eux : à côté de l'espace formation qui assure la mise en place de formations transversales (alphabétisation, remises à niveau, bureautique), et de l'espace activités économiques qui gère les ateliers coopératifs/entreprises écoles, et la préparation à la création d'entreprise, un espace accueil, orientation et accompagnement a été maintenu. Il poursuit ses activités avec une de deux conseillers appuyée par Aurélie LAUNAY, volontaire de solidarité internationale auprès d'AJID. L'équipe s'est formée progressivement aux entretiens d'écoute, d'orientation et de suivi et à la construction de partenariats.

Un espace documentaire

Animé par Charly KOUMBA, volontaire de solidarité internationale auprès de l'AJID, cet espace offre divers services aux jeunes, à savoir :

- *Accès internet* et *accompagnement à la navigation* (recherches, consultation des sites des entreprises, d'une bibliothèque numérique,…),
- Accès aux bases de données numériques RITIMO : *information* spécialisée sur le développement durable et la solidarité internationale
- Organisation d'animations, de conférences, d'évènements pour la *sensibilisation* du public au développement durable et aux solidarités actives
- Mise à la disposition des adhérents de *livres et supports pédagogiques* (CD, DVD) sur les thèmes de l'insertion professionnelle, la littérature africaine, l'environnement, la solidarité internationale, …

Espace formation

- Proposition d'une formation en *informatique* :
- Pack Office, internet, … (initiation et approfondissement)
- Formation aux *techniques de recherche d'emploi* en entretien individuel ou en petits groupes (gratuité – cf. Appui à l'insertion professionnelle des jeunes)
- Formation à la *conception* et au *montage de projets*

Espace Appui à l'insertion professionnelle des Jeunes

- Ateliers thématiques de recherche d'emploi salarié et auto-emploi appelées ***« Matinées de la Jeunesse »*** (1fs/mois) :
  - Présentation d'une technique de recherche d'emploi (ex. : CV, lettre de motivation, entretien d'embauche, aide à la création d'entreprise, …)
    - Information sur le contexte de l'emploi à Pointe-Noire (ex. : les besoins des entreprises, la législation du travail, le dossier ONEMO mode d'emploi, comment activer mon réseau relationnel ?,…)
    - Apport sur la citoyenneté et le développement durable (ex. : Même sans emploi, je fais partie de la société : ma responsabilité citoyenne ?! ; Les maladies hydriques : comment améliorer mes conditions de vie, préserver ma santé et celle de ma famille ? ; la gouvernance locale ; …)
    - Entretiens individuels avec une conseillère jeunesse, un éducateur ou une assistante sociale pour construire un parcours d'insertion individualisé et adapté au contexte local.

Les jeunes accueillis

L'analyse du public accueilli fait apparaître une majorité de jeunes garçons, des jeunes issus des arrondissements 3 et 6 mais aussi des autres arrondissements de Pointe-Noire, et des niveaux scolaires différents. Sur les 600 jeunes reçus en premier entretien 451 sont des garçons (76,6 %) contre 149 garçons (23,4 %). La très grande majorité des jeunes (près de 70 %) ont entre 16 et 25 ans ; 115 jeunes ont entre 26 et 35 ans et 56 jeunes ont moins de 16 ans.

Les réponses apportées et les premiers résultats

Accueillir et accompagner les jeunes dans leur parcours

Un dossier est ouvert pour chaque jeune accompagné, dans lequel sont réunis les différents documents le concernant (fiche d'identification, fiche projet, fiche de liaison, CV, documents de suivi comme les bulletins de notes des centres de formation, etc.).

Principes, fonctions et pérennisation des dispositifs d'appui à l'accompagnement des jeunes vers l'emploi

Une mission de service public

Les centres d'appui ont de façon générale vocation à contribuer aux évolutions des politiques de l'emploi et de la formation. La connaissance qu'ils ont des situations des jeunes, à travers les activités menées et le recueil d'informations dans les bases de données, fait de ces dispositifs des observatoires incontournables de la jeunesse utiles aux institutions.

L'approche globale et la mobilisation des partenariats locaux

L'approche est celle de l'accompagnement global et de la prise en compte de l'ensemble des difficultés des jeunes. Les centres d'appui intègrent donc des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation, de formation et d'insertion dans l'emploi

Les fonctions prioritaires d'un dispositif d'accompagnement

Dans les dispositifs d'accompagnement les fonctions suivantes, sont plus ou moins développées selon les cas mais considérées comme prioritaires et déjà mises en place :

- accueil de proximité;
- entretiens d'écoute, d'information et d'orientation par un conseiller : bilan de la situation du jeune (personnelle, etc., de son parcours antérieur (formation, expérience professionnelle et personnelle), de ses envies, motivations et difficultés ; définition des premières étapes à réaliser ;
- suivi individualisé et dans la durée avec un conseiller référent : conseils et orientation des jeunes en fonction des besoins identifiés, mise en relation avec les partenaires concernés (centres d'alphabétisation, centres de formation, Office National de l'emploi et de la Main d'Œuvre, entreprises, dispositifs d'aide à la création d'entreprise, centres de santé...) ;
- préparation des jeunes à l'entrée en formation et appui aux démarches de candidature (préparation aux tests d'entrée, aux concours, etc.) ;
- préparation à l'entrée en emploi (ateliers de recherche d'emploi, rédaction de CV, etc.) ;

- préparation à la création d'entreprise pour les porteurs de projet (aide à la maturation du projet) et mise en relation avec les partenaires concernés ;
- accompagnement des jeunes et suivi en formation et en emploi, en lien avec les partenaires ;
- orientation professionnelle : ateliers projets, actions de découverte des métiers (tables rondes métiers, visites d'entreprises, interventions de professionnels…) ;
- recueil et diffusion des offres d'emploi et de stages ;
- activités de veille sur la situation et les besoins des jeunes ainsi que sur le marché de l'emploi, sur les besoins des entreprises en matière de recrutement et sur les réponses apportées par la formation.

Une autre fonction envisagée est celle de la création d'un « espace ressources » ou de documentation.

Les hypothèses d'extension et d'institutionnalisation

Plusieurs hypothèses d'extension sont envisageables à partir de l'expérimentation d'AJID. Une option serait que la structure AJID s'accroisse et s'étende sur le plan communal avec la création d'antennes. Une autre option serait que de nouvelles structures locales indépendantes se créent, reliées ou non à un réseau. Il nous semble que l'une des hypothèses les plus réalistes pour pérenniser et étendre le dispositif à Pointe-Noire et au Congo serait de l'adosser à une institution publique, chargée de l'insertion des jeunes ou à la Mairie de Pointe-Noire. En effet, l'AJID, organisation de la société civile congolaise qui a pour objectif d'œuvrer dans les domaines de l'insertion des jeunes mais aussi de la formation en général ou de la protection de l'environnement, n'a pas les moyens de créer des centres d'appui à l'insertion des jeunes pouvant couvrir l'ensemble du Département de Pointe-Noire. D'autre part, il existe actuellement peu d'opérateurs privés congolais susceptibles de porter de tels dispositifs. En revanche, l'ONEMO a essayé de mener, il ya quelques mois, un projet sur les réponses à apporter en matière d'orientation, de formation et d'accompagnement des jeunes vers l'emploi, qui s'est arrêté par faute de financements.

Si des partenaires acceptaient de financer l'action, l'AJID pourrait mener des activités plus étendues dans ce domaine en partenariat avec la Mairie, et en lien avec les services déconcentrés de l'État, selon les besoins du territoire. Une convention spécifique serait mise en place systématiquement avec l'Agence Départementale de l'ONEMO, définissant les prérogatives de chacun et les modalités de partenariat. Des comités de pilotage seraient mis en place comprenant les différents partenaires institutionnels, techniques et financiers.

Bien évidemment, l'avenir de ces dispositifs sera également lié à l'engagement politique des pouvoirs publics et des bailleurs de fonds.

PISTES D'ACTION N°2

- **Elaborer et mettre en œuvre un programme départemental pour l'insertion et l'emploi des jeunes**

Esquisse du projet de Programme départemental et Municipal pour l'insertion et pour l'emploi 2013-2016

Le Programme départemental pour l'Insertion et pour l'Emploi (PDIE) constitue, pour la période 2013-2016, le cadre stratégique et opérationnel de référence pour l'action du Conseil Municipal et Départemental de Pointe-Noire en matière d'insertion et d'aide à l'accès à l'emploi.
En privilégiant une approche intégratrice de l'insertion et de l'emploi, le Département entend aujourd'hui donner une ambition nouvelle à ses politiques et définir une stratégie qui prépare l'avenir. En inscrivant son action en matière d'insertion et d'accès à l'emploi sur le long terme, le conseil départemental et municipal affirme également la volonté d'expérimenter de nouvelles réponses à apporter aux publics de l'insertion et de l'emploi, mais également de nouvelles méthodes et pratiques d'accompagnement de parcours des bénéficiaires.

Le Programme départemental pour l'insertion et pour l'emploi 2013-2016 se structure en 4 grandes parties :

- la première partie présente les grands enjeux auxquels la politique départementale d'insertion et d'emploi doit répondre ;
- la seconde partie détaille les orientations stratégiques qui fixent l'ambition politique du document, et les objectifs opérationnels correspondant ;
- la troisième décline le programme d'action pour la période 2013-2016.
- enfin, la dernière partie en précise les modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation.

Deux annexes présentent également :

- l'analyse du marché de l'emploi et des caractéristiques des jeunes demandeurs d'emploi ;

- la cartographie de l'offre d'insertion professionnelle et d'aide à l'accès à l'emploi financée et mise en place par le Conseil départemental et municipal de Pointe-Noire.

Enjeux auxquels doit répondre le programme

L'élaboration du Programme départemental pour l'insertion et pour l'emploi s'appuiera à la fois sur :

- une analyse des caractéristiques et des tendances d'évolution du marché de l'emploi à Pointe-Noire ;
- une analyse du profil et des spécificités des publics de l'emploi, ·
- une évaluation approfondie de l'efficacité et de l'efficience des dispositifs d'aide à l'accès à l'emploi, en mettant en perspective certains ratios clé tels que le nombre de bénéficiaires ayant trouvé un emploi par action, le coût des dispositifs par bénéficiaire, etc.

Orientations stratégiques du programme 2013-2016

Pour répondre aux 3 grands enjeux auxquels la politique départementale pour l'insertion et pour l'emploi est confrontée, le programme fixe 3 grandes orientations stratégiques pour la période 2013-2016 :

1. Renforcer les chances d'accès à un emploi pour les demandeurs d'emploi les plus fragiles,
2. Conforter l'action du Département en matière d'insertion sociale des personnes les plus fragiles
3. Améliorer la gouvernance et la coordination des acteurs de la politique de l'emploi à Pointe-Noire.

Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation

A portée opérationnelle immédiate, le Programme départemental pour l'insertion et pour l'emploi 2013-2016 est conçu comme un objet évolutif, qui pourra être ajusté au regard :

- de l'évolution des caractéristiques du marché de l'emploi;
- de l'évolution des caractéristiques des publics de l'emploi ;
- de l'efficacité et de l'efficience des actions mises en œuvre ;
- des nouvelles possibilités de coopération entre les différents acteurs de l'insertion et de l'emploi.

Pour cette raison, le programme devra être pilotable et faire l'objet d'un suivi précis en s'appuyant sur les indicateurs de résultats inscrits dans les fiches-actions du programme opérationnel.

Pilotage stratégique

Le pilotage technique du Programme départemental pour l'insertion et pour l'emploi est assuré par un comité de pilotage.

Pilotage opérationnel

Pour chaque action inscrite dans le programme opérationnel, un pilote est identifié. Celui-ci est garant de l'organisation et de la bonne mise en œuvre de l'action, en lien avec les partenaires associés (en interne à la Collectivité locale ou en externe).